

DIAGNÓSTICO
PLAN PILOTO DE LA POLÍTICA DE GÉNERO
Año 2019

1. ANTECEDENTES PREVIOS:

Ante la existencia continuada y progresiva de 10 años de programas de trabajos anuales asociados a materias de género y equidad de género, en el año 2018, se aprobó la Política de Género del Gobierno Regional de Arica y Parinacota, mediante la Resolución exenta N°.3665. En ella se definen acciones e indicadores para los lineamientos y objetivos. El presente diagnóstico, toma la línea bases de la Política de Género para definir acciones concretas que permitan materializarla en forma progresiva.

2. OBJETIVO DEL DIAGNÓSTICO:

Definir las actividades a considerar en el plan piloto con ejecución año 2019 y justificar las actividades que no se realizarán este año de la Política de Género.

3. FUNDAMENTOS:

- 1) Ley N° 19.553, que otorga asignación de modernización y otros beneficios.
- 2) Resolución Exenta N°207/2019 que nombra encargados de indicadores del sistema de monitoreo del programa de mejoramiento de la gestión año 2019.
- 3) Programa de Trabajo 2019 del indicador de Equidad de Género del Gobierno Regional.
- 4) Resolución Exenta N°3665/2018 que aprueba el Política de Género del Gobierno Regional.
- 5) Resolución Exenta N°1.228/2016 que aprueba Procedimiento de Conciliación.

3. ACTIVIDADES CONTEMPLADAS EN EL PLAN PILOTO 2019:

De las 5 principios contenidos en la Política de Género aprobadas mediante resolución Exenta N°3665/2018, definieron 21 actividades que demuestren la total ejecución de la Política al interior del Servicio.

9 de las 21 actividades, se realizarán durante el presente año quedando 12 actividades para los años siguientes, por requerir de acciones previas o por lo extenso de la propuesta registrada en el Plan Piloto, que a continuación se describen:

Acciones del Plan Piloto						
Principio	Objetivo	Acción	Indicador	Actividades a realizar		
				Actividades	Verificadores	Plazos
1 Equidad laboral	Promover y facilitar la igualdad de género e impulsar oportunidad en todos los procesos de gestión de personas para disminuir las brechas entre hombres y mujeres	1.1.- Contar con política de recursos humanos que consideren elementos de no discriminación, acceso equitativo y sin brechas para Promover y facilitar la igualdad de género e impulsar oportunidades en todos los procesos de gestión de personas.	1.1.A) Uso de lenguaje inclusivo para los concursos públicos y publicaciones de ofertas laborales	Confeccionar una instrucción con Procedimiento aprobado por resolución, que considere el lenguaje inclusivo	1) Resolución que aprueba procedimiento inclusivo 2) Instructivo difundido a funcionarios	2021 Requiere que se actualicen los perfiles de cargos del Servicio que datan del año 2009
			1.1.B) Uso de currículo ciego para la selección y contratación de personal.	Procedimiento aprobado por resolución, que considere el currículo ciego	1) Resolución que aprueba procedimiento inclusivo	2021 Requiere que se actualicen los perfiles de cargos del Servicio que datan del año 2009
			1.1.C) Desarrollo de la carrera funcionaria, inducciones y capacitaciones en materias de igualdad de Género y otras destinadas al cierre de brechas.	Actividades para el cierre de brechas : capacitaciones, inducciones y el desarrollo de la carrera funcionaria	1) Resolución aprueba carrera funcionaria con enfoque de género	2021 Requiere que se actualicen los perfiles de cargos del Servicio que datan del año 2009
			1.1.D) Representación equilibrada de mujeres y hombres en cargos de responsabilidad y toma de decisiones.	Representación equilibrada de mujeres y hombres en cargos de responsabilidad y en toma de decisiones	1) Resolución nombramientos de jefaturas 2) Informe analítico y conclusivo de Jefe Depto. Gestión y Desarrollo Personas	2022 Requiere que se actualicen los perfiles de cargos del Servicio que datan del año 2009



ARICA Y PARINACOTA
REGIONAL

Diagnóstico:
Plan Piloto 2019 de la Política de Género

		1.1.E) Práctica de remuneraciones y compensaciones basadas en criterios de igualdad.	Remuneraciones y compensaciones en base a criterios de igualdad	1) Informe analíticos y conclusivo de Jefe Depto. Gestión y Desarrollo Personas	2022	Requiere que previamente se actualicen los perfiles de cargos del Servicio que datan del año 2009
		1.1.F) Evaluación del desempeño sin considerar elementos discriminadores como sexo, edad, raza, origen.	Evaluación del desempeño sin discriminaciones por sexo, edad, raza, origen.	1) Resolución aprueba carrera funcionaria con enfoque de género 2) Informe analíticos y conclusivo de Jefe Depto. Gestión y Desarrollo Personas	2022	Requiere que previamente se actualicen los perfiles de cargos del Servicio que datan del año 2009
Disponer infraestructura adecuada para fomentar la existencia de una fuerza laboral mixta, considerando o las diferentes necesidades de sus trabajadores y trabajadoras y personas con	1.2 - Asegurarse que la infraestructura con que se cuenta contempla espacios laborales con las condiciones de seguridad física y personal que permitan asegurar tanto el cumplimiento de la ley de seguridad y salud, como las necesidades	1.2.A) Infraestructura acondicionada para personas con capacidades diferentes	Baños con manillas de seguridad cercanos a los w.c. Baños con gancho para colgar. MV: Plazo:	1) Memo con requerimiento 2) OC 3) Fotos	29/11/2019	No Aplica
		1.2.B) Infraestructura acondicionada para fuerza laboral mixta	Definir e identificar 3 baños mixtos.	1) Memo con requerimiento 2) Fotos	29/11/2019	No Aplica
			Definir e identificar 3 baños mixtos.	1) Memo con requerimiento 2) Fotos	29/11/2019	No Aplica
			Instalar mudadores, cada baños mixtos.	1) Memo con requerimiento 2) OC 3) Fotos	29/11/2019	No Aplica



ARICA Y PARINACOTA
GOBIERNO DEL PARAGUAY

Diagnóstico:
Plan Piloto 2019 de la Política de Género

	capacidades diferentes.	especiales para mujeres y hombres y personas con capacidades diferentes.	1.2.C) Mejoramiento de los espacios laborales con enfoque de género	Habilitar la sala de conductores para que además sirva como sala de lactancia.	1) Memo con requerimiento 2) OC 3) Fotos	29/11/2019	No Aplica
				Habilitar dispensadores de toallas higiénicas femeninas en baños	1) Memo con requerimiento 2) OC 3) Fotos	29/11/2019	No Aplica
2.- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal	Promover y facilitar un entorno laboral que equilibre las responsabilidades laborales con los intereses personales	2.1.- Facilitar tanto a hombres como mujeres ejercer sus tareas familiares y laborales en un ambiente de no discriminación de género.	2.1.A) Estimular la creación y mantención de un ambiente de trabajo de respeto mutuo en las distintas actividades y niveles del servicio.	Modificar la REX N° 1.228/2016 Procedimientos de Conciliación, en el sentido de incluir en el punto N° 4 PERMISOS, la modalidad permisos compensatorios para justificar las horas utilizadas por los funcionarios en ir a buscar o a dejar a sus hijos a los colegios o jardines infantiles	1) Resolución exenta que aprueba la modificación. 2) Difusión de la resolución al interior del Servicio.	2020	JUSTIFICACIÓN: Falta resolución N° 1.228/2016, por falta de recursos disponibles
			2.1.B) Promover acciones que eliminen prejuicios y estereotipos de	Implementar un plan de calidad de vida laboral aprobado por con REX N° 730/2019	1. MV 1: Informe final de psicóloga Selvy Morales a cargo de la ejecución del plan de Calidad de Vida Laboral	20/12/2019	No Aplica



3.- Respeto a la dignidad de las personas	Garantizar un respeto irrestricto a la dignidad humana, implementando medidas que permitan eliminar todo trato abusivo, irrespetuoso o discriminatorio entre jefaturas y subordinados, como también entre pares del Servicio.	3.1.- Impulsar medidas para fortalecer la prevención, detección y sanción de todo tipo de acto de irrespetuoso contra los derechos y la seguridad de las personas.	3.1.A) Contar con medidas concretas para fortalecer la prevención, detección y sanción de todo tipo de acoso sexual, laboral, abuso de poder y cualquier otra conducta que atente contra los derechos y la seguridad de las personas que trabajan y colaboran en GORE Arica y Parinacota	Aprobar mediante resolución diseño de una metodología que permita prevenir, detectar y sancionar abuso sexual, laboral de cualquier tipo al Interior del Servicio	género existentes en el Servicio.	aprobado con REX N°730/2019. 2. MV 2: REX 730/2019 aprueba Plan de Calidad de Vida Laboral 3. MV 3: Verificadores de la ejecución del Plan	2020	JUSTIFICACIÓN: Falta diseñar una metodología que permita prevenir, detectar y sancionar abuso sexual, laboral de cualquier tipo al interior del Servicio, por falta de recursos disponibles.
			3.1.B) Gestionar estrategias de comunicación para difundir ambientes libres de bromas sexistas o agresivas hacia las mujeres o estereotipos de género	1) Resolución aprueba de estrategia de comunicación para el respeto y dignidad de las personas.			2020	No Aplica



			estereotipos de género	1) Resolución aprueba actualización de REX N°2.744/2015	2020	No Aplica
			3.1.C) Actualización de Procedimiento de acoso laboral y sexual aprobado con REX N°2.744/2015. En el cual se establecen y tipifican los distintos tipos y niveles de acoso laboral y sexual, así como los protocolos de denuncia, intervención y aplicación de medidas disciplinarias.	Actualizar procedimiento de acoso laboral y sexual aprobado con REX N°2.744/2015.		



ARICA Y PARINACOTA
MUNICIPALIDAD

Diagnóstico:
Plan Piloto 2019 de la Política de Género

4.- Inversión del Fondo Nacional de Desarroll o Regional con enfoque de género	Fomentar el desarrollo de iniciativas de inversión financiadas con el FNDR con enfoque de género	4.1.- Impulsar las iniciativas de inversión 6% con enfoque de género con financiamiento del FNDR.	4.1.1 Porcentaje de iniciativas de inversión 6% con enfoque de género con financiamiento del FNDR respecto del total de iniciativas de inversión 6%	Capacitar al personal del Servicio a cargo de las comisión y evaluación técnica del concurso 6% FNDR 2019	1. Resolución que convoca 2. Correos de Difusión 3. Asistencia, 4. Fotografías, 5. PPT de la relatora 6. Programa 7. - Informe de coordinadora	29/11/2019	No Aplica
		4.2.- Impulsar las iniciativas de programas subtítulo 33 con enfoque de género con	4.2) Porcentaje de iniciativas de programas subtítulo 33 con enfoque de género con financiamiento del FNDR respecto del total de iniciativas	Aprobar y difundir la metodología de evaluación de la inversión para el subtítulo 33 transferencias de capital	1.- Resolución metodología de la inversión evaluación de la inversión para el ST 33	2021	JUSTIFICACIÓN: Es necesario la aprobación de la metodología de evaluación de inversión con enfoque de género para incluir en las



		financiamiento del FNDR.	de programas subtítulo 33.				bases del concurso del 6% previamente, para luego aplicarlo la metodología al ST 33
					2.- Capacitación al personal del Servicio a cargo del ST 33. Incluye: a. REX convoca b. Difusión: correos c. Asistencia, d. Fotografías, e. PPT de la relatora f. Programa g. Informe de coordinadora	2021	JUSTIFICACIÓN: Es necesario la aprobación de la metodología de evaluación de inversión con enfoque de género para incluir en las bases del concurso del 6% previamente, para luego aplicarlo la metodología al ST 33



ARICA Y PARINACOTA
GOBIERNO AUTÓNOMO

Diagnóstico:
Plan Piloto 2019 de la Política de Género

5.- Difundir política	Implementar y comunicar una política que permita crear una cultura organizacional que integre explícitamente los valores de igualdad y conciliación	5.1.- Crear y difundir en todo el Servicio, la Política de Igualdad de Género.	5.1.A) Difundir política de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Resolución de esta aprobación de esta Política de Igualdad de Género y Conciliación para mujeres y hombres de desempeñarse en un ambiente de garantías de igualdad de oportunidades.	Difundir Política de género aprobada con REX N°3665/2018 al interior del Servicio la Política de Género	1. MV: Correo difusión de la Política de Género 2. MV: Imagen de la Publicación de la Política de Género en la intranet del Servicio. 3. MV: Imagen de la publicación de la política de Género en la Biblioteca de procedimientos de Auditoría en la Intranet del GORE	29/11/2019	NA
			5.1.B) Capacitación al personal del GORE año 2019 donde los temas serán:	Capacitar al personal del Servicio en la aplicación de la Política de Género.	1. REX que convoca, 2. Correos de Difusión: c) Asistencia, 3. Fotografías, 4. PPT de la relatores	2020	



ARICA Y PARINACOTA
GOBIERNO REGIONAL

Diagnóstico:
Plan Piloto 2019 de la Política de Género

				5. Programa 6. Informe coordinadora	de		
		5.1.C) Implementación de la Política de Género al interior del Servicio	Implementación de la Política de Género	1) REX convoca 2) Correo difusión 3) Listado asistencia 4) PPT 5) Fotos 6) Programa 7) Informe coordinador	2020		

4.- CONSIDERACIONES

Para la correcta ejecución del Plan Piloto de la Política de Género, se deben tener a la vista los siguientes documentos:

- a) Resolución que aprueba el Plan Piloto
- b) Resolución que nombra al inspector técnico de las acciones
- c) Todos los medios de verificación que den cuenta de la total realización de las actividades asociadas a los indicadores de cumplimiento para el año 2019.
- d) Informe de la Encargada de Género que da conformidad a la implementación del Plan Piloto del año 2019.

4. Conclusiones

La Política de Género propone 19 indicadores que darán cuenta del cumplimiento de 6 objetivos en ella planteados.

De los 19 indicadores, se propone concretar 11 en el año 2019, quedando pendientes 8 para los años siguientes.

Los 11 indicadores a realizar durante el año 2019, corresponden al 58% de un total propuesto. Cada uno de ellos considera los medios de verificación que den cuenta del cumplimiento.

Los 8 indicadores que no se materializarán en el año 2019, se justificaron en cada caso.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Sonia Cañón Concha Apoyo PMG Género 27/5/2019	Cristián González Morales Coordinador de PMG 28/5/2019	Karla Rodríguez Urioste Encargada PMG Género 29/5/2019